แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า

อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐ กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรอบรู้ พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจในแต่ละด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โดยคำนึงถึงนโยบายแห่งรัฐเป็นสำคัญ โดยแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ได้จัดทำขึ้น จะได้นำไปเป็นแนวทางปฏิ บัติพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้าในปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งหวังว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า ได้จัดทำขึ้น จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลให้ความเข้มแข็งสร้า งความพึงพอใจกับบุคลากรของท้องถิ่น ตลอดทั้งจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการติดอาวุธทางปัญญาให้กับบุคลากรเพื่อการแข่งขันในระดับต่าง ๆ

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้ความก้าวหน้า ตลอดจนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้าได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- เป้าหมายการพัฒนา	๒
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓-๕
ส่วนที่ ๓ การประเมินสถานะภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๖
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน	๖-๗
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๗
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	
- บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง	๙
- ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร	๙-๑๐
- วิธีการพัฒนาบุคลากร	๑๑
- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๑
- การจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒-๑๓
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๑๔
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	

ส่วนที่ ๑
ความเป็นมาของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคน นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ที่จะบันดาลให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะคนเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อรับใช้ผู้รับบริการ หรือประชาชนให้เกิดความพึงพอใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความประหยัด ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความทั่วถึง ความผาสุกและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม

การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน อันจะทำให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับ) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้วางกรอบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ โดยกำหนดไว้ในมาตรา ๓/๑ ความว่า การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้แปลงหลักการเป้าหมายตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ ให้มีความชัดเจน และเป็นบทบังคับให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติ โดยได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยคำนึงถึงนโยบายแห่งรัฐเป็นสำคัญ โดยแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นจะได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีเป็นเครื่องมือที่สะท้อนเป้าประสงค์ที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่นและจัดเตรียมกำลังคน ทั้งด้านการศึกษาและฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

๒. เพื่อให้หน่วยงานได้มีการพัฒนากำลังคนและใช้กำลังคนได้อย่างเหมาะสม

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่ง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งและในด้านการบริหาร

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า

ส่วนที่ ๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า กำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรมของพนักงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติการทำงานที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

<u>วัตถุประสงค์</u>

เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงาน

<u>วิธีดำเนินการ</u>

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ระยะเวลา</u> พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐

๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติการทำงานที่ดี รองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงาน ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วิธีดำเนินการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน
๒. พัฒนาเพื่อเกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกล
๓. พัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบการเรียนรู้แบบ online
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานที่มีค่านิยมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนของพนักงานที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีโดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง
๒. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานเฉพาะทาง และมีการประเมินผลติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงาน
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
๒. จำนวนพนักงานทุกระดับมีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้มีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ในวิทยากรใหม่ ๆ ฝึกฝนให้เกิดทักษะและมีรูปแบบความคิดเชิงระบบ

วิธีดำเนินการ

๑. กำหนดให้มีการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้และเกิดวิสัยทัศน์ร่วมและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนความรู้และการดำเนินงานซึ่งกันและกัน
๒. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า เป็นศูนย์การเรียนรู้วิชาการต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการพัฒนาความรู้และถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยใช้ความรู้และสร้างระบบการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรกับบุคลากรนอกองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสำนักงานเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อธำรงไว้ซึงบุคลากรที่มีคุณค่าและจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร

วิธีดำเนินการ

๑. จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการให้สอดคล้องเหมาะสมกับการทำงานและความต้องการของบุคลากร
๒. จูงใจ รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กร

ตัวชี้วัด

อัตราการโอน(ย้าย)ไม่เกินร้อยละ ๑๐

ส่วนที่ ๓
การประเมินสถานะภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสถานะภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนต้องการให้เกิดขึ้นในระยะสั้น

- กระบวนงาน - ขั้นตอนและระยะเวลาลดลง และไม่ซับซ้อน
- คน - มีคุณภาพ และคุณธรรม
- ทรัพยากร - อุปกรณ์ทันสมัย และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร - มีทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๒. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว

- กระบวนงาน - มีการประสานงาน การปฏิบัติงานให้บริการ ณ จุดเดียว สามารถให้บริการได้ครบวงจร
- คน - มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในสาขารอบรู้ในสาขาด้านที่ปฏิบัติ
- ทรัพยากร - สามารถปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ
- ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร – ประชาชนได้รับความพอใจการให้บริการ

๓. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี ๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ ๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรมีการโอน(ย้าย)บ่อย ๖. บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ๗. ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง

โอกาส	ภัยคุกคาม
๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส ๒. สถาบันการศึกษา และสถาบันต่าง ๆ หน่วยงานภายนอก ภายใน เป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๔. ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. การเมืองเข้าแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ ๒. กฎหมายล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากรยุคใหม่ ๓. หน่วยงานต้นสังกัดไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

<u>วิสัยทัศน์</u>

มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม เทคโนโลยีใหม่

<u>พันธกิจ</u>

๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมในการทำงาน
๒. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ

ส่วนที่ ๔
หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า นั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำ ลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคร าะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และพ นักงานจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีโดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

(๓) หลักสูตรการ พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ส่วนที่ ๕
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

๑. บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง

๑. ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๑ ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๑.๒ ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา

๑.๓ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา

๑.๔ ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลา/กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

๑.๕ ดำเนินการพัฒนาตามแผน

๑.๖ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

๒. ผู้บังคับบัญชา

๒.๑ ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็งและเรื่องที่ควรปรับปรุง

๒.๒ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต

๒.๓ ประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาช่วยพนักงานส่วนตำบลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้

๒.๔ ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา

๒.๕ พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือไม่

๒.๖ ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

๒. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางสระเก้า แบ่งได้ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า พนักงานส่วนตำบลแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนา

๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

↓

๒. การดำเนินการ/วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๖ การดูงาน
- ๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฯลฯ

↓

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน

↓

ปรับปรุงแผน

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า เลือกแนวทางการพัฒนาหลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม (Training)

(๓) การศึกษาหรือดูงาน (Visiting)

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (Meeting and Seminar)

(๕) การสอนงาน (Coaching)

(๖) การมอบหมายงาน (Job Assignment) โดยการมอบหมายโครงการสำคัญๆ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

(๗) การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานส่วนตำบล (Discussion Groups) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(๘) การรักษาการในตำแหน่ง (Acting Assignments) ส่วนใหญ่จะใช้กับเจ้าหน้าที่ในระดับบริหาร โดยใช้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปไม่อยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

(๙) การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่างๆ (Committee/Task Force Participation) เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ

(๑๐) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จาก Website การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน

๔. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง กำหนดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕. การจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์	เพื่อให้การแก้ปัญหาและผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้องและทันเวลา	- หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์อย่างน้อยร้อยละ ๖๐ - จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลง	๑. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารนโยบาย	สำนักงานปลัด	- ผู้บริหารทุกระดับได้รับการอบรมครบทุกส่วนราชการ (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
			๒. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		- ปีละ ๑ ครั้ง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติการทำงานที่ดี รองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	- เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุประสิทธิผล - เพื่อให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่าให้แก่ท้องถิ่น - ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร	- จำนวนพนักงานที่มีค่านิยมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น - จำนวนพนักงานที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น - จำนวนของพนักงานที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน	๑. โครงการอบรม “หน้าไม่งอรอไม่นาน”	สำนักงานปลัด	อบรมปีละ ๑ ครั้ง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
			๒. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		อบรมปีละ ๑ ครั้ง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
			๓. โครงการมาแบบฝรั่งไปแบบไทย (รักษาเวลา) วินัย		ทำเป็นประจำ (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๓. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนพนักงานอย่างน้อยร้อยละ ๖๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น ๒. จำนวนผู้บริการและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	๑. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ๒. โครงการอบรม/พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ	สำนักงานปลัด	- พนักงานได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีแบบประเมินที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. จำนวนพนักงานทุกระดับมีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมิน	โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	สำนักงานปลัด	- ปีละ ๒ ครั้ง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๕. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้มีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ในวิทยากรใหม่ ๆ ฝึกฝนให้เกิดทักษะและมีรูปแบบความคิดเชิงระบบ	มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสำนักงานเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑. โครงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้	สำนักงานปลัด	- เดือนละ ๑ ครั้ง
			๒. โครงการเอกสารเผยแพร่ความรู้		- ทุก ๓ เดือน
			๓. โครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานต้นแบบ		ปีละ ๑ ครั้ง
๖. จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	เพื่อธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กร	อัตราการโอนย้ายไม่เกินร้อยละ ๑๐	๑. โครงการ “คนทำดี มีรางวัล”	สำนักงานปลัด	- ปีละ ๑ ครั้ง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
			๒. โครงการที่ทำงานสีเขียว		-ทำต่อเนื่อง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
			๓. โครงการเดินทำงานเพื่อการออกกำลังกาย(วันละหมื่นก้าว)		- ทำต่อเนื่อง (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๖
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๗
การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้าจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด จันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๘ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.ต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์ก ารบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด จันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล บางสระเก้า ประกาศใช้บังคับเป็นแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำ บล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมชาย ตองอ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า